



Vergütungsbericht

für das Geschäftsjahr 2024

Inhalt

01 Einleitung

02 Rückblick auf das Geschäftsjahr 2024

- 02 Entwicklung der Gesellschaft im Geschäftsjahr 2024
- 02 Organe der q.beyond AG

03 – 26 Die Vergütung des Vorstands

- 03 Das Vergütungssystem für den Vorstand im Überblick
- 05 Strategiebezug der Vorstandsvergütung
- 05 Angemessenheit der Vergütung des Vorstands
- 07 Anwendung des Vergütungssystems für den im Geschäftsjahr 2024 aktiven Vorstand
- 17 Anwendung des Vergütungssystems für ehemalige Vorstandsmitglieder
- 22 Sonstige Vergütungsregelungen
- 24 Individualisierte Offenlegung der Vergütung des Vorstands

27 – 28 Die Vergütung des Aufsichtsrats

- 27 Das Vergütungssystem für den Aufsichtsrat
- 28 Anwendung des Vergütungssystems für den Aufsichtsrat im Geschäftsjahr 2024
- 28 Individualisierte Offenlegung der Vergütung des Aufsichtsrats

29 – 31 Vergleichende Darstellung der Vergütungs- und Ertragsentwicklung

29 Sonstiges

32 – 35 Vermerk des unabhängigen Wirtschaftsprüfers über die Prüfung des Vergütungsberichts



Einleitung

Im nachfolgenden Vergütungsbericht nach §162 AktG, der gemeinsam von Vorstand und Aufsichtsrat erstellt wurde, werden individuell die gewährten und geschuldeten Vergütungen der gegenwärtigen und früheren Mitglieder des Vorstands und des Aufsichtsrats der q.beyond AG im Geschäftsjahr 2024 dargestellt und erläutert. Das System zur Vergütung der Vorstands- und Aufsichtsratsmitglieder ist klar und verständlich gestaltet. Es entspricht den Vorgaben des Aktiengesetzes (AktG) in der Fassung des Gesetzes zur Umsetzung der zweiten Aktionärsrechterichtlinie (ARUG II) vom 12. Dezember 2019 und den Empfehlungen des Deutschen Corporate Governance Kodex in der Fassung vom 28. April 2022.

Weitere Informationen zu den Vergütungssystemen der Organe der q.beyond AG sind auch auf der Website der Gesellschaft verfügbar unter
+ www.qbeyond.de/vergutung.

Gemäß einem Beschluss des Prüfungsausschusses des Aufsichtsrats wurde der Vergütungsbericht 2024 sowohl formal als auch inhaltlich durch den Abschlussprüfer geprüft.

Aus Gründen der leichteren Lesbarkeit wird in diesem Bericht bei Personenbezeichnungen die männliche Form verwendet. Sie steht stellvertretend für Personen jeglichen Geschlechts.

Aufgrund von Rundungen ist es möglich, dass sich einzelne Zahlen in diesem Bericht nicht genau zur angegebenen Summe addieren und dargestellte Prozentangaben nicht genau die angegebenen Werte widerspiegeln, auf die sie sich beziehen.

Rückblick auf das Geschäftsjahr 2024

Entwicklung der Gesellschaft im Geschäftsjahr 2024

Die q.beyond-Gruppe erwirtschaftete im vergangenen Jahr einen Umsatz von 192,6 Mio. €, ein EBITDA von 10,5 Mio. € und einen positiven Free Cashflow von 3,2 Mio. € und erreichte damit alle zu Jahresbeginn genannten Ziele. Das Unternehmen hatte ursprünglich mit einem Umsatz von 192 bis 198 Mio. €, einem EBITDA von 8 bis 10 Mio. € und einem nachhaltig positiven Free Cashflow geplant.

In einem wirtschaftlich sehr herausfordernden Umfeld im Geschäftsjahr 2024 gelang es mit einer konsequenten Umsetzung der „Strategie 2025“, die Ertragskraft noch stärker zu verbessern als erwartet. Der Anstieg aller Kennzahlen sowie das Erreichen bzw. Übertreffen der Prognose trotz der anhaltenden Rezession in Deutschland zeigt, dass die q.beyond AG dank der Strategie 2025 inzwischen gut aufgestellt ist. Das fokussierte Geschäftsmodell und die schlanke Organisation haben die Effizienz sowie die Resilienz erhöht und erleichtern es in Verbindung mit der höheren Schlagkraft im Go-to-Market, auch unter schwierigen Rahmenbedingungen sich bietende Chancen am Markt zu ergreifen.

Organe der q.beyond AG

Vorstand

Im Geschäftsjahr 2024 bestand der Vorstand aus den folgenden Personen:

- Thies Rixen, Vorstandsvorsitzender (CEO)
- Nora Wolters, Chief Financial Officer (CFO)

Aufsichtsrat

Dem Aufsichtsrat gehörten im Geschäftsjahr 2024 als Vertreter der Anteilseigner unverändert Dr. Bernd Schlobohm als Vorsitzender, Ina Schlie als stellvertretende Vorsitzende und Gerd Eickers an. Auf Antrag des Vorstands hat das Amtsgericht Köln am 25. Januar 2024 Thorsten Dirks in den Aufsichtsrat bestellt, nachdem das frühere Aufsichtsratsmitglied Dr.-Ing. Frank Zurlino am 1. Dezember 2023 verstorben war. Thorsten Dirks wurde dann auf der ordentlichen Hauptversammlung am 29. Mai 2024 von den Aktionären in den Aufsichtsrat gewählt.

Als Vertreter der Arbeitnehmer gehörten dem Aufsichtsrat im Geschäftsjahr 2024 unverändert Martina Altheim und Matthias Galler an.

Der Personalausschuss des Aufsichtsrats, der für sämtliche Vorstandsangelegenheiten zuständig ist, setzte sich ebenfalls unverändert aus den Aufsichtsratsmitgliedern Dr. Bernd Schlobohm (Vorsitzender), Martina Altheim und Gerd Eickers zusammen.

Die Vergütung des Vorstands

Das Vergütungssystem für den Vorstand im Überblick

Das System der Vergütung für die Mitglieder des Vorstands der q.beyond AG wurde ursprünglich vom Aufsichtsrat – nach Vorbereitung durch den Personalausschuss – in Übereinstimmung mit §§ 87 Abs. 1, 87a Abs. 1 AktG am 25. November 2020 beschlossen (Vergütungssystem 2021) und von der Hauptversammlung am 12. Mai 2021 mit einer Mehrheit von 97,71% des vertretenen Kapitals gebilligt. Im Zuge der Wahrnehmung seiner Pflicht zur kontinuierlichen Überprüfung des Vorstandsvergütungssystems hat der Aufsichtsrat in seiner Sitzung am 23. März 2023 unter Berücksichtigung der Vorgaben des § 87a Abs. 1 AktG ein verändertes Vergütungssystem für den Vorstand beschlossen (Vergütungssystem 2023), das das Vergütungssystem 2021 punktuell anpasst (Anpassung der Ziel-Vergütungsstruktur) und aktualisiert.

Das vom Aufsichtsrat beschlossene Vergütungssystem 2023 wurde von der Hauptversammlung am 24. Mai 2023 mit einer Mehrheit von 93,93% gebilligt. Der Vergütungsbericht über die den Mitgliedern des Vorstands und des Aufsichtsrats der q.beyond AG im Geschäftsjahr 2023 individuell gewährte und geschuldet Vergütung wurde von der Hauptversammlung am 29. Mai 2024 mit einer Mehrheit von 91,81% gebilligt.

Die Vergütung der Vorstandsmitglieder setzt sich aus festen und variablen Bestandteilen zusammen.

Dabei umfasst die feste, erfolgsunabhängige Vergütung die Grundvergütung sowie Neben- und Versorgungsleistungen. Erfolgsabhängig und somit variabel werden die kurzfristige variable Vergütung (Short-Term Incentive – STI) sowie die langfristige variable Vergütung (Long-Term Incentive – LTI) gewährt.

Darüber hinaus bilden Aktienhaltevorschriften einen weiteren wesentlichen Bestandteil des Vergütungssystems. Sie verpflichten die Mitglieder des Vorstands, ein definiertes Vielfaches ihrer Festvergütung während der gesamten Dienstzeit und zwei Jahre darüber hinaus in Aktien der q.beyond AG zu halten. Das System der Vorstandsvergütung wird zudem durch Regelungen zur Reduzierung bzw. Rückforderung von erfolgsabhängigen Vergütungen in besonderen Fällen und im Zusammenhang mit der Beendigung der Tätigkeit im Vorstand ergänzt.

Tabelle 1 auf Seite 4 stellt die grundlegenden Komponenten des Vergütungssystems der Vorstandsmitglieder der q.beyond AG dar.

**Vorstände sind
verpflichtet,
ein definiertes
Vielfaches ihrer
Festvergütung
in q.beyond-
Aktien zu halten.**

Tabelle 1: Grundlegende Komponenten des Vergütungssystems der Vorstandsmitglieder**Erfolgsunabhängige Komponenten**

Festvergütung	<ul style="list-style-type: none"> Vertraglich vereinbarte Festvergütung, die in 12 gleichen Monatsraten ausgezahlt wird
Nebenleistungen	<ul style="list-style-type: none"> Dienstwagen und marktübliche Versicherungsleistungen
Versorgungsleistungen	<ul style="list-style-type: none"> Fixer Beitrag zur betrieblichen Altersversorgung (z. B. Unterstützungskasse)

Erfolgsabhängige Komponenten

Short-Term Incentive (STI)	
Plantyp	<ul style="list-style-type: none"> Jährlicher Zielbonusplan
Begrenzung/Cap	<ul style="list-style-type: none"> 150 % des Zielbetrags
Leistungskriterien	<ul style="list-style-type: none"> Umsatz (as reported) EBITDA (as reported) Free Cashflow (as reported) Jeweilige Gewichtung (20 % – 50 %) jährlich festzulegen Kriterienbasierter Modifier (0,8 – 1,2) zur Berücksichtigung nicht-finanzialer/ESG-Ziele und außerordentlicher Entwicklungen
Auszahlung	<ul style="list-style-type: none"> Nach Abschluss des Geschäftsjahres in bar
Long-Term Incentive (LTI)	
Plantyp	<ul style="list-style-type: none"> Performance-Share-Plan
Begrenzung/Cap	<ul style="list-style-type: none"> 150 % des Zielbetrags
Leistungskriterien	<ul style="list-style-type: none"> Relativer Total Shareholder Return (TSR) ESG-Ziele Jeweilige Gewichtung (30 % – 70 %) pro Tranche festzulegen
Performance-Periode	<ul style="list-style-type: none"> Vier Jahre
Auszahlung	<ul style="list-style-type: none"> Nach vierjähriger Performance-Periode grundsätzlich in bar, alternativ in Aktien

Weitere vertragliche Regelungen

Maximalvergütung p. a.	<ul style="list-style-type: none"> Maximalvergütung in Höhe von 900.000 € je Vorstandsmitglied
Aktienhaltevorschriften	<ul style="list-style-type: none"> Verpflichtung zum Erwerb und Halten von Aktien der q.beyond AG in Höhe von 200 % (Vorstandsvorsitzender, CEO bzw. Alleinvorstand) bzw. 100 % (ordentliche Vorstandsmitglieder) der jährlichen Festvergütung
Malus/Clawback	<ul style="list-style-type: none"> Halteverpflichtung für gesamte Dienstzeit und zwei Jahre darüber hinaus Möglichkeit der Reduzierung bzw. Rückforderung der erfolgsabhängigen Vergütung bei schwerwiegenden Verstößen oder fehlerhaften Konzernabschlüssen
Abfindungscap	<ul style="list-style-type: none"> Abfindungszahlung begrenzt auf das Zweifache der Jahresfestvergütung, maximal jedoch auf die dem Vorstand zustehende Festvergütung für die Restlaufzeit des Dienstvertrags

Strategiebezug der Vorstandsvergütung

Das Vergütungssystem für den Vorstand ist eng mit der Umsetzung der Strategie des Unternehmens verknüpft. Diese Strategie zielt darauf ab, den Unternehmenswert nachhaltig zu steigern. Eine solche Steigerung beruht auf Erfolgen im operativen Geschäft. Der Vorstand hat sich deshalb klare Ziele für Umsatz, EBITDA und Free Cashflow gesetzt.

Auch Nachhaltigkeit ist ein integraler Bestandteil der Unternehmensstrategie von q.beyond. Die sich beschleunigende digitale Transformation von Unternehmen bietet q.beyond zahlreiche Wachstumschancen. Der daraus resultierende geschäftliche Erfolg und die unternehmerische Verantwortung für Umwelt und Gesellschaft gehören für Vorstand und Aufsichtsrat zusammen.

Das Vergütungssystem des Vorstands stellt vor diesem Hintergrund ein wichtiges Steuerungselement dar und ist darauf ausgerichtet, die zentralen Ziele der Unternehmensstrategie zu erreichen. Die Leistungskriterien des Vergütungssystems setzen Anreize für ein erfolgreiches und nachhaltiges Unternehmenswachstum und verbinden die Vergütung des Vorstands mit der kurzfristigen und langfristigen Entwicklung der Gesellschaft.

Diese Zielsetzung wird durch die festgelegte Vergütungsstruktur unterstrichen. Ein hoher Anteil der Vergütung ist leistungsbezogen. Die erfolgsabhängige Vergütung ist mehrheitlich an das Erreichen langfristig orientierter Ziele geknüpft und so insgesamt auf eine langfristige und nachhaltige Entwicklung der Gesellschaft ausgerichtet.

Tabelle 2 auf Seite 6 zeigt die Zielvergütung des Vorstands und die relativen Anteile der einzelnen Vergütungselemente an der Ziel-Gesamtvergütung für das Geschäftsjahr 2024 bei einer Zielerreichung (ZE) von 100 % bzw. einer maximal möglichen Zielerreichung von 150 %.

Angemessenheit der Vergütung des Vorstands

Der Personalausschuss des Aufsichtsrats überprüft regelmäßig die Angemessenheit und Üblichkeit der Vergütung des Vorstands und schlägt dem Aufsichtsrat bei Bedarf Anpassungen vor, um innerhalb des geltenden Rahmens ein marktübliches und zugleich wettbewerbsfähiges Vergütungspaket für die Vorstandsmitglieder sicherstellen zu können.

Die Angemessenheit der Vorstandsvergütung wurde zuletzt im zweiten Halbjahr 2022 im Zusammenhang mit den Neubestellungen der beiden Vorstandsmitglieder Thies Rixen und Nora Wolters überprüft. Hierzu wurden externe und interne Vergleiche angestellt. Beim horizontalen Vergleich wird die Vergütung des Vorstands unter Berücksichtigung der Größenkriterien Umsatz, Jahresergebnis und Mitarbeiteranzahl den Unternehmen einer ausgewählten Vergleichsgruppe gegenübergestellt. Diese Vergleichsgruppe setzt sich aus 14 börsennotierten Unternehmen zusammen, die ein der q.beyond vergleichbares Leistungsportfolio haben. Beim vertikalen Vergleich wird die Vorstandsvergütung mit der Vergütung des oberen Führungskreises und der Belegschaft insgesamt ins Verhältnis gesetzt und es werden der Status quo

Tabelle 2: Ziel-Gesamtvergütung des Vorstands

	Thies Rixen ¹				Nora Wolters ²			
	bei Zielerreichung 100 %		bei Zielerreichung 150 %		bei Zielerreichung 100 %		bei Zielerreichung 150 %	
	in T €	in %						
Erfolgsunabhängige Vergütung								
Festvergütung	300	49	300	39	220	48	220	39
Nebenleistungen	10	1	10	1	5	1	5	1
Versorgungsleistungen	12	2	12	2	12	3	12	2
Summe feste Vergütung	322	52	322	42	237	52	237	42
Kurzfristig variable Vergütung								
STI 2024	120	19	180	23	88	19	132	23
Langfristig variable Vergütung								
LTI 2024 – 2027 (Auszahlung im Jahr 2028)	180	29	270	35	132	29	198	35
Summe variable Vergütung	300	48	450	58	220	48	330	58
Ziel-Gesamtvergütung	622	100	772	100	457	100	567	100

¹ Mitglied des Vorstands seit dem 1. Oktober 2022.² Mitglied des Vorstands seit dem 1. Januar 2023.

und die zeitliche Entwicklung dieser Verhältnisse betrachtet. Als oberen Führungskreis definiert der Aufsichtsrat alle Führungskräfte, die neben dem Vorstand Mitglieder der Geschäftsleitung der q.beyond AG sind. Als Belegschaft gelten alle im Inland beschäftigten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des q.beyond-Konzerns.

Die letzte Überprüfung im Geschäftsjahr 2022 hat zu dem Ergebnis geführt, dass die absolute Höhe der Vergütung der Mitglieder des Vorstands marktüblich und angemessen ist, die Vergütungsstruktur der im Vorstandsdienstvertrag mit Thies Rixen vereinbarten Ziel-Gesamtvergütung aber von

den im Vergütungssystem 2021 bezifferten Korridoren für die relativen Anteile auf Jahresbasis abweicht. Der Aufsichtsrat hat daraufhin im September 2022 beschlossen, das Vergütungssystem in Bezug auf die Ziel-Vergütungsstruktur anzupassen; dieses Vorhaben wurde durch Verabsiedigung des aktualisierten Vergütungssystems 2023 am 23. März 2023 auch umgesetzt. Die Anpassung des Vorstands-Vergütungssystems wurde von der Hauptversammlung dann am 24. Mai 2023 gebilligt.

Anwendung des Vergütungssystems für den im Geschäftsjahr 2024 aktiven Vorstand

Erfolgsunabhängige Vergütungsbestandteile

Die Jahresfestvergütung der beiden Vorstände Thies Rixen und Nora Wolters beträgt 300.000 € bzw. 220.000 €; diese wird monatlich in gleichen Teilbeträgen gezahlt.

Die dem Vorstand gewährten Nebenleistungen umfassen im Wesentlichen die Bereitstellung eines Dienstwagens zur dienstlichen und privaten Nutzung (die Gesellschaft trägt sämtliche Kosten des Unterhalts und des Gebrauchs) bzw. die Zahlung einer Car-Allowance, einen hälftigen Zuschuss zu den Beiträgen für eine bestehende Kranken- und Pflegeversicherung sowie weitere übliche Versicherungsleistungen wie z. B. Beiträge zu einer Gruppenunfallversicherung.

Als Versorgungsleistungen erhält jedes Vorstandsmitglied einen monatlichen fixen Beitrag in Höhe von 1.000 € zu einer arbeitgeberfinanzierten Unterstützungs kasse.

Erfolgsabhängige Vergütungsbestandteile

Die erfolgsabhängigen Komponenten bestehen aus dem Short-Term Incentive (STI) mit einjähriger Performance-Periode und dem Long-Term Incentive (LTI) mit einer vierjährigen Performance-Periode. Dabei wird ein klarer „Pay for Performance“-Ansatz verfolgt, der sowohl ambitionierte interne Ziele als auch den externen Leistungsvergleich mit in Bezug auf das Leistungssportfolio der q.beyond AG vergleichbaren börsennotierten Unternehmen vorsieht.

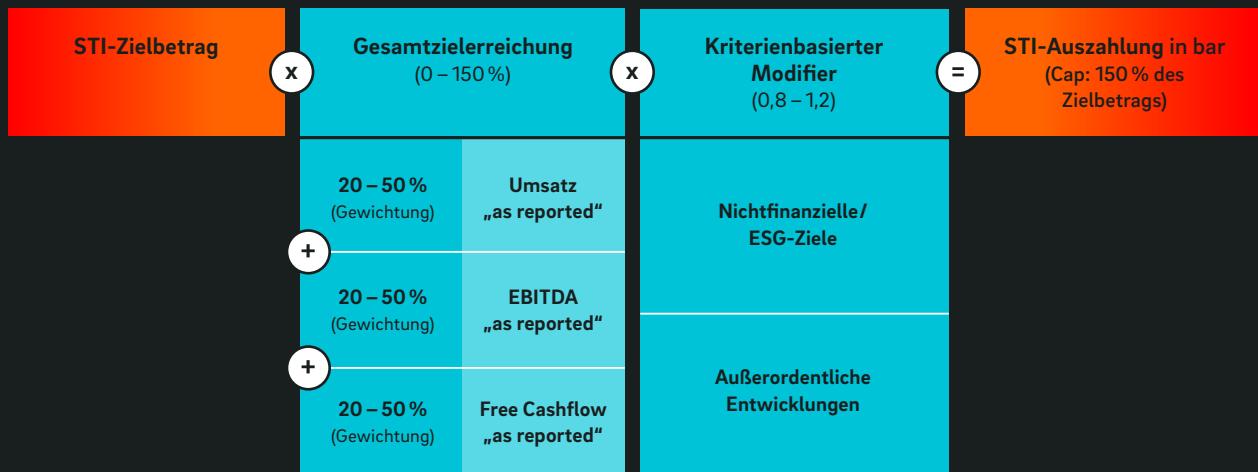
Die Gewährung erfolgsabhängiger Vergütungsbestandteile ausschließlich nach Ermessen (z. B. Sondervergütungen für außergewöhnliche Leistungen nach billigem Ermessen des Aufsichtsrats) ist ausgeschlossen.

Short-Term Incentive (STI)

Das STI ist das kurzfristige variable Vergütungselement; es hat eine Laufzeit von einem Jahr. Die Höhe des STI hängt von der Erreichung finanzieller Leistungskriterien sowie vom durch den Aufsichtsrat festzusetzenden kriterienbasierten Anpassungsfaktor ab.

Die Komponenten für die Bemessung des STI-Zielbonus sind im Schaubild auf Seite 8 dargestellt. Die Gewichtung der finanziellen Leistungsfaktoren Umsatz, EBITDA und Free Cashflow wird vom Aufsichtsrat jeweils zu Beginn eines Geschäftsjahres innerhalb des möglichen Korridors neu festgelegt.

Short-Term-Incentive-Zielbonus



Vereinbarte finanzielle Leistungskriterien des STI im Geschäftsjahr 2024 und festgestellte Zielerreichung

Für das Geschäftsjahr 2024 wurde die Gewichtung der finanziellen Leistungskriterien wie folgt vereinbart:

- Konzernumsatz mit einer Gewichtung von 30 %,
- Konzern-EBITDA mit einer Gewichtung von 40 % und
- Free Cashflow im Konzern mit einer Gewichtung von 30 %.

Die maßgeblichen Erfolgsziele werden auf der Grundlage des vom Aufsichtsrat gebilligten Konzernabschlusses für das Geschäftsjahr 2024 berechnet. Umsatz ist definiert als konsolidierter Gesamtumsatz im Konzern. Das EBITDA ergibt sich aus dem Konzernjahresergebnis vor Zinsen, Steuern, Amortisierung von abgegrenzter nicht zahlungswirksamer aktienbasierter Vergütung sowie außerplanmäßiger Wertminderungen auf kundenbezogenes Vorratsvermögen und Amortisierung und außerplanmäßige Wertminderungen von Sachanlagen und immateri-

ellen Vermögenswerten. Der Free Cashflow bildet die Veränderung der Nettoliquidität/-verschuldung vor Akquisitionen und Dividendenzahlungen einschließlich Desinvestitionen im Konzern ab.

Für alle maßgeblichen Erfolgsziele legt der Aufsichtsrat für jedes Geschäftsjahr einen unteren und oberen Schwellenwert und eine Zielerreichungskurve fest, auf deren Basis die Zielerreichung des jeweiligen Erfolgsziels ermittelt wird. Die Zielerreichung beträgt 100 %, wenn das Erfolgsziel des Geschäftsjahrs dem Zielwert entspricht. Erreicht das Erfolgsziel den oberen Schwellenwert, so wird der Maximalwert von 150 % Zielerreichung erreicht. Übersteigt der Erfolgsfaktor den oberen Schwellenwert, führt das zu keinem weiteren Anstieg der Zielerreichung. Bleibt der Erfolgsfaktor hinter dem unteren Schwellenwert zurück, wird der Minimalwert von 0 % Zielerreichung erreicht. Zielerreichungen zwischen den jeweiligen Zielerreichungspunkten (0 %, 100 %, 150 %) werden linear interpoliert.

Für das Geschäftsjahr 2024 gelten im Hinblick auf die finanziellen Leistungskriterien die auf der rechten Seite dargestellten Zielerreichungskurven.

Zielerreichungskurven

Tabelle 3: Zielerreichung für die maßgeblichen Erfolgsziele für das Geschäftsjahr 2024

In Mio. €	Schwellenwert für ZE von 0 %	Schwellenwert für ZE von 50 %	Zielwert für ZE von 100 %	Schwellenwert für ZE von 150 %	Ergebnis 2024	ZE in %
Erfolgsziel						
Konzernumsatz	< 190,0	190,0	195,0	200,0	192,6	75,9 %
Konzern-EBITDA	< 9,0	9,0	12,0	15,0	10,5	75,7 %
Free Cashflow	< 0,0	0,0	3,0	6,0	3,2	103,2 %

Nach Abschluss des Geschäftsjahres hat der Aufsichtsrat in Bezug auf die für das Geschäftsjahr 2024 maßgeblichen finanziellen Leistungskriterien Zielerreichungen (ZE) festgestellt, die in Tabelle 3 oben dargestellt werden.

Feststellung des kriterienbasierten Anpassungsfaktors des STI im Geschäftsjahr 2024

Die Festlegung des kriterienbasierten Anpassungsfaktors kann innerhalb einer Spanne von 0,8 bis 1,2 erfolgen und liegt im pflichtgemäßen Ermessen des Aufsichtsrats. Durch den Anpassungsfaktor wird es dem Aufsichtsrat ermöglicht, zusätzlich zur finanziellen Zielerreichung auch Environmental-, Social- und Governance-Ziele („ESG-Ziele“) sowie etwaig aufgetretene außerordentliche Entwicklungen bei der Bemessung des STI zu berücksichtigen.

Die ESG-Ziele sind aus der Nachhaltigkeitsstrategie der Gesellschaft abgeleitet, die aktuell die beiden Dimensionen „Resistenz“ und „Anpassungsfähigkeit“ umfasst, wie auf Seite 11 dargestellt.

Für das Geschäftsjahr 2024 wurden zwei ESG-Zielziele vereinbart.

ESG-Teilziel 1

Dieses Teilziel betrifft die Fortentwicklung des Kennzahlensystems zur Messung der Effizienz der Kernprozesse der q.beyond AG.

Der Vorstand hatte bereits im Geschäftsjahr 2023 damit begonnen, geeignete Kennzahlen zur Messung der Effizienz der Kernprozesse in der q.beyond AG zu definieren, ihre Messmethodik festzulegen und in einem Kennzahlensystem zusammenzufassen. Für das Geschäftsjahr 2024 sollte das Teilziel als zu 100 % erfüllt gelten, wenn die Konzeption des Kennzahlensystems zur Ermittlung der Prozesseffizienz der Kernprozesse final konzipiert, eine Grundmessung für alle Kennzahlen im Geschäftsjahr 2024 vorgenommen wurde und Zielgrößen zu den Kennzahlen für die nächsten drei Geschäftsjahre definiert und dem Aufsichtsrat bzw. einem seiner Ausschüsse im Geschäftsjahr 2024 vorgestellt wurden.

Der Vorstand hat dem Aufsichtsrat in der Sitzung am 5. Dezember 2024 das vom ihm aufgebaute Kennzahlensystem ausführlich vorgestellt. Über die Anforderungen des Aufsichtsrats hinaus hat

der Vorstand ein digitales Dashboard entwickelt, das in Echtzeit alle als relevant identifizierten KPIs in den vier Kernprozessen Produktpotfolio, Sales, Bereitstellung und Betrieb übersichtlich, auch grafisch, präsentiert und so eine wichtige Entscheidungshilfe zur effizienten Steuerung der einzelnen Unternehmensbereiche durch die Geschäftsleitung ist. In das Kennzahlensystem integriert wurden auch die Ergebnisse der regelmäßigen Kundenzufriedenheitsbefragungen; damit werden KPIs, die sich nicht konform mit den Kundenerwartungen entwickeln, früher erkannt. Das Kennzahlensystem ermöglicht darüber hinaus eine detailliertere und im Ablauf schnellere Geschäfts- und Budgetplanung, was bereits zu erheblichen Kosteneinspareffekten geführt hat.

Der Aufsichtsrat ist hinsichtlich der Bewertung dieses Teilziels deshalb zu dem Ergebnis gekommen, dass der Vorstand das Teilziel 1 übererfüllt hat, und ordnet diesem Teilziel deshalb einen Teilzielfaktor von 1,1 zu.

ESG-Teilziel 2

Als weiteres Teilziel wurde die Aufnahme von mindestens zwei neuen bzw. zusätzlichen digitalen Nachhaltigkeitslösungen in das Leistungsportfolio der q.beyond AG im Geschäftsjahr 2024 und die Verprobung von deren Vermarktbarkeit mit Kunden verabredet.

Dieses Teilziel gilt als zu 100 % erfüllt, wenn im Geschäftsjahr 2024 mindestens zwei neue bzw. zusätzliche Portfolioelemente zur Förderung von Nachhaltigkeit durch q.beyond (Konzern) gemeinsam mit Kunden definiert und verprobgt wurden (z. B. zur Förderung einer kohlenstoffarmen Ökonomie, zur Förderung digitaler Bildung, zur Schaffung von Transparenz über Lieferketten, zur Reduzierung von Ressourceneinsätzen, zur Abfallvermeidung, zur Prävention von Cyberkriminalität etc.).

Im Geschäftsjahr 2024 wurde insbesondere das Leistungsangebot im Bereich Security sowie mit KI-basierten, innovativen Beratungsdienstleistungen und Lösungen ausgebaut.

Kriterienkatalog ESG-Ziele

Resistenz	Anpassungsfähigkeit
Nachhaltiges Wachstum	Robuste Kernprozesse

Ein Schwerpunkt zur Ausweitung des Security-Portfolios lag auf dem Produktgeschäft über den indirekten Vertriebskanal. In diesem Zuge wurden gemeinsam mit einem Vertriebspartner verschiedene Security-Produkte gelauncht, z. B. Workshopangebote zur Feststellung des Stands der Vorbereitung auf die NIS-2-Gesetzgebung, Einführung von Tools zur Analyse der organisationsweiten IT-Landschaft auf Sicherheitsrisiken und Datenschutzverstöße oder eines Managed SIEM (Security Information Event Management) mit Microsoft Sentinel.

Bei den KI-basierten, innovativen Beratungsleistungen ist insbesondere eine Workshop-Reihe zu nennen, die als aufeinander aufbauende Customer Journey gestaltet wurde und die Kunden Schritt für Schritt bei der Einführung und Optimierung von KI-gestützten Technologien begleitet. Dabei werden nicht nur Effizienz und Produktivität gefördert, sondern auch Nachhaltigkeitsziele des Kunden (z. B. Förderung digitaler Kompetenzen und Umstellung auf effizientere Arbeitsweisen, was die Ressourcennutzung reduziert) unterstützt. Die Workshop-Reihe konzentrierte sich zunächst auf das Tool „Microsoft Copilot“. In gemeinsamen Geschäftsworshops mit Kunden wurden u. a. das Einsatzpotenzial identifiziert, die zielgerichtete Anwendung des Tools intensiv geschult und maßgeschneiderte Anwendungsfälle für den produktiven Einsatz der KI entwickelt.

Mit den beschriebenen Leistungsangeboten konnten schon im Geschäftsjahr 2024 teilweise sehr profitable Umsätze von mehr als T € 500 erzielt werden.

Der Aufsichtsrat ist deshalb zu dem Ergebnis gekommen, dass auch das Teilziel 2 wegen des nachweisbaren wirtschaftlichen Erfolgs der neuen Portfolioelemente übererfüllt wurde, und ordnet diesem Teilziel deshalb einen Teilzielfaktor von 1,1 zu.

Gesamtzielerreichung der ESG-Ziele des STI im Geschäftsjahr 2024

Für die Ermittlung der Gesamtzielerreichung hinsichtlich der ESG-Ziele sind beide Teilziele gleich zu gewichten, wie in Tabelle 4 dargestellt.

Nach Auffassung des Aufsichtsrats und nach Ausübung von dessen pflichtgemäßem Ermessen ergibt sich deshalb nach Gesamtwürdigung der Zielerreichung für beide Teilziele ein vorläufiger kriterienbasierter Anpassungsfaktor von 1,1.

Ferner kann der Aufsichtsrat entsprechend der Empfehlung des DCGK etwaige im Geschäftsjahr 2024 aufgetretene außergewöhnliche Entwicklungen im Rahmen des kriterienbasierten Modifiers berücksichtigen. Außergewöhnliche Entwicklungen sind seltene Sondersituationen, die in den zuvor

Tabelle 4: Gesamtzielerreichung der ESG-Ziele des STI im Geschäftsjahr 2024

	Faktor (ungewichtet)	Faktor (gewichtet)
ESG-Teilziel 1 (gewichtet mit 50 %)	1,1	0,55
ESG-Teilziel 2 (gewichtet mit 50 %)	1,1	0,55
Gesamt		1,1

Tabelle 5: Gesamtzielerreichung und Auszahlungsbetrag

	Vorstand Thies Rixen	Vorstand Nora Wolters
Zielerreichung Umsatz (Gewichtung 30 %)	23 %	23 %
Zielerreichung EBITDA (Gewichtung 40 %)	30 %	30 %
Zielerreichung Free Cashflow (Gewichtung 30 %)	31 %	31 %
Summe Zielerreichung (gewichtet)	84 %	84 %
Kriterienbasierter Anpassungsfaktor	1,1	1,1
Gesamtzielerreichung	92,4 %	92,4 %
Zielbetrag STI (€)	120.000	88.000
Auszahlungsbetrag (€)	110.880	81.312

festgelegten Erfolgszielen nicht hinreichend erfasst sind. Nach intensiver Würdigung ist der Aufsichtsrat zu dem Ergebnis gekommen, dass im Geschäftsjahr 2024 außergewöhnliche Entwicklungen nicht zu berücksichtigen sind.

Entsprechend hat der Aufsichtsrat den kriterienbasierten Anpassungsfaktor, der den Grad der Zielerreichung der beiden ESG-Ziele sowie den Einfluss außerordentlicher Entwicklungen bewerten soll, nach Ausübung seines pflichtgemäßen Ermessens mit 1,1 festgelegt.

Gesamtzielerreichung für das STI im Geschäftsjahr 2024

Der Zielbetrag des STI für das Geschäftsjahr 2024 beträgt für das Vorstandsmitglied Thies Rixen 120.000 € brutto und für das Vorstandsmitglied Nora Wolters 88.000 € brutto, jeweils bei 100 % Zielerreichung (ZE). Der nach dem Ende eines Geschäftsjahrs zu berechnende und auszuzahlende Betrag hängt von der Erreichung der finanziellen

Leistungskriterien sowie vom durch den Aufsichtsrat festzusetzenden kriterienbasierten Anpassungsfaktor (Faktor 0,8 bis 1,2) ab. Die Gesamt-ZE darf maximal 150 % betragen.

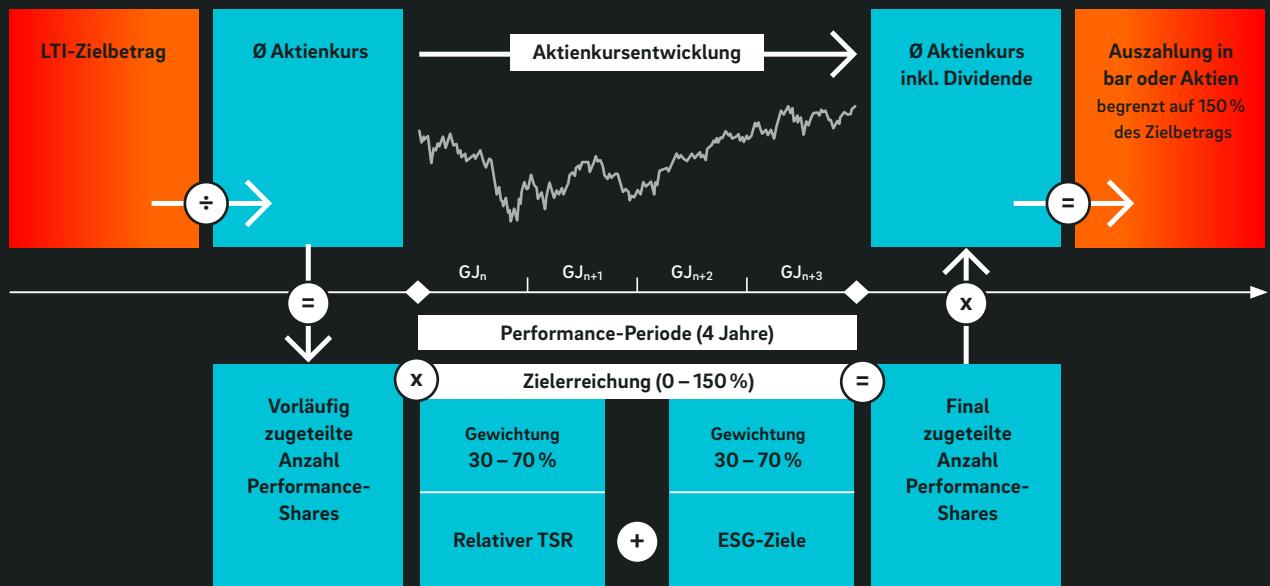
Für das Geschäftsjahr 2024 ergibt sich für die Vorstandsmitglieder die Gesamt-ZE und der Auszahlungsbetrag, wie oben in Tabelle 5 dargestellt. Die Auszahlung der STI-Vergütung an den Vorstand wird Ende Mai 2025 erfolgen.

Long-Term Incentive (LTI)

Grundzüge des LTI

Das LTI ist als Performance-Share-Plan ausgestaltet und berücksichtigt neben dem relativen Total Shareholder Return („Relativer TSR“) auch ESG-Ziele. Der LTI ist mit einer Performance-Periode von vier Jahren auf eine langfristige und erfolgreiche Entwicklung von q.beyond ausgerichtet und incentiviert durch die Aktienkursorientierung die in der Wachstumsstrategie angestrebte kontinuierliche Steigerung des Unternehmenswerts.

LTI – Performance-Share-Plan



Durch die zusätzliche Berücksichtigung der relativen Aktienperformance im Vergleich zu Unternehmen einer ausgewählten Vergleichsgruppe werden die Interessen von Vorstand und Aktionären noch weiter angeglichen. Darüber hinaus wird der Fokus durch ESG-Ziele auf eine nachhaltige Unternehmensentwicklung gelegt.

Die Komponenten für den Performance-Share-Plan sind im Schaubild oben dargestellt. Die Gewichtung der Einflussfaktoren „Relativer TSR“ und „ESG-Ziele“ wird jeweils zu Beginn eines Geschäftsjahres innerhalb des möglichen Korridors vom Aufsichtsrat neu festgelegt. Die Ziel- und Schwellenwerte bleiben über die gesamte vierjährige Laufzeit der Tranche gültig.

Zu Beginn jeder Tranche wird dem Vorstandsmitglied eine bestimmte Anzahl von virtuellen Aktien zunächst vorläufig zugeteilt. Die virtuelle Aktienanzahl wird ermittelt, indem der vom Aufsichtsrat

festgelegte LTI-Zielbetrag durch den durchschnittlichen Kurs der q.beyond-Aktie, berechnet als arithmetisches Mittel der Schlusskurse der q.beyond-Aktie über die letzten 60 Börsenhandelstage vor Beginn des Geschäftsjahres, dividiert und auf die nächste ganze Zahl aufgerundet wird.

Die Anzahl virtueller Aktien, die am Ende der vierjährigen Performance-Periode final zugeteilt wird, variiert mit der festgestellten Performance; dabei können auch alle vorläufig gewährten virtuellen Performance Shares verfallen. Die finale Anzahl bestimmt sich am Ende der Performance-Periode anhand der beiden Leistungskriterien „Relativer Total Shareholder Return (TSR)“ und „ESG-Ziele“; die beiden Leistungskriterien sind additiv verknüpft. Vor Beginn jeder Tranche wird die Gewichtung der beiden Leistungskriterien vom Aufsichtsrat festgelegt, wobei die jeweilige Gewichtung zwischen 30 % und 70 % betragen kann und in der Summe 100 % ergeben muss.

Die am Ende der Performance-Periode erreichte finale Anzahl von Performance Shares wird mit dem arithmetischen Mittel der Schlusskurse der q.beyond-Aktie während der letzten 60 Börsenhandelstage vor Ende der Performance-Periode multipliziert. Dieser Betrag wird um die Dividenden, die sich für q.beyond-Aktien während der Laufzeit ergeben haben, erhöht und ausbezahlt.

Der resultierende Auszahlungsbetrag ist auf 150 % des LTI-Zielbetrags begrenzt. Die Auszahlung erfolgt grundsätzlich in bar. Darüber hinaus behält sich der Aufsichtsrat vor, alternativ eine Auszahlung durch Übertragung von q.beyond-Aktien vorzunehmen.

Leistungskriterium „Relativer TSR“

Der Total Shareholder Return (TSR) berechnet sich anhand der Aktienkursentwicklung zuzüglich fiktiv reinvestierter Bruttodividenden. Bei der Ermittlung des relativen TSR wird der TSR der q.beyond-Aktie während der vierjährigen Performance-Periode mit dem TSR einer ausgewählten Vergleichsgruppe verglichen.

Die Vergleichsgruppe besteht aus den folgenden 14 börsennotierten Unternehmen: adesso SE, All for One Group SE, Allgeier SE, Bechtle AG, Cancom SE, CENIT AG, Datagroup SE, GFT Technologies SE, KPS AG, PSI Software AG, Kontron AG (vorher: S+T System Integration & Technologie Distribution AG), secunet Security Networks AG, SNP Schneider-Neureither & Partner SE und Softing AG. Bei der Ermittlung des relativen TSR werden nur diejenigen Unternehmen der Vergleichsgruppe berücksichtigt, die während der gesamten Performance-Periode börsennotiert waren. Unternehmen, die nicht durchgängig oder am Ende der Performance-Periode nicht börsennotiert waren, werden bei der Ermittlung des relativen TSR ausgeschlossen. Die Anzahl der Unternehmen in der Vergleichsgruppe beträgt mindestens 10 Unternehmen.

Der relative TSR wird für die q.beyond AG sowie die Unternehmen der ausgewählten Vergleichsgruppe über den vierjährigen Bemessungszeitraum ermittelt und auf der Grundlage der Daten eines anerkannten Datenproviders (z. B. Bloomberg, Thomson Reuters) festgestellt. Für den Start- und den Endwert wird der durchschnittliche Aktienkurs herangezogen,

Das Long-Term Incentive stellt auf die Entwicklung des Unternehmenswertes (TSR) der q.beyond-Aktie im Vergleich zur Peergroup ab.

berechnet als arithmetisches Mittel der Schlusskurse der jeweiligen Aktie (mit allen verfügbaren Nachkommastellen) über die letzten 60 Börsenhandelstage vor Beginn bzw. Ende des Bemessungszeitraums. Auf dieser Grundlage wird die TSR-Performance aller Unternehmen einschließlich der q.beyond AG in eine Reihenfolge gebracht.

Der Zielerreichungsgrad ergibt sich in Abhängigkeit des erreichten Perzentilrangs des TSR von q.beyond über die Performance-Periode im Vergleich zu den TSR-Werten der Unternehmen der Vergleichsgruppe. Unterschreitet der erreichte Perzentilrang von q.beyond das 25. Perzentil, entspricht der Zielerreichungsgrad für das relative TSR-Ziel 0 %. Erreicht der Perzentilrang von q.beyond das 25. Perzentil, entspricht der Zielerreichungsgrad für das relative TSR-Ziel 50 %. Erreicht oder überschreitet der Perzentilrang von q.beyond das 75. Perzentil, beträgt der Zielerreichungsgrad für das relative TSR-Ziel 150 %. Überschreitet der Perzentilrang von q.beyond das 25. Perzentil, erreicht aber nicht das 75. Perzentil innerhalb der Vergleichsgruppe, wird der Zielerreichungsgrad für das relative TSR-Ziel durch lineare Interpolation zwischen der Zielerreichung von 50 % am 25. Perzentil und der maximalen Zielerreichung von 150 % am 75. Perzentil ermittelt. Bei Zwischenwerten wird das Perzentil auf zwei Dezimalstellen kaufmännisch gerundet.

Leistungskriterium „ESG-Ziele“

Die ESG-Ziele werden aus der Nachhaltigkeitssteuerung von q.beyond abgeleitet, die aktuell die beiden Dimensionen „Resistenz“ und „Anpassungsfähigkeit“ abdeckt. Der Aufsichtsrat wählt für die jeweilige Tranche vor Beginn der Performance-Periode konkrete ESG-Ziele aus und legt die Gewichtung zwischen den einzelnen ESG-Zielen fest.

Für die jeweiligen ESG-Ziele bestimmt der Aufsichtsrat ebenfalls vor Beginn der Performance-Periode den Zielwert, einen unteren und oberen Schwellenwert sowie eine Zielerreichungskurve, auf deren Basis die Zielerreichung der ESG-Ziele ermittelt wird. Die Zielerreichung aus den ESG-Zielen kann insgesamt maximal 150 % betragen.

Die Zielerreichung beträgt 100 %, wenn das jeweilige ESG-Ziel dem Zielwert entspricht. Erreicht das jeweilige ESG-Ziel den oberen Schwellenwert, so wird der Maximalwert von 150 % Zielerreichung erreicht. Weitere Steigerungen des jeweiligen ESG-Ziels oberhalb des oberen Schwellenwerts führen zu keinem weiteren Anstieg der Zielerreichung. Ergibt sich für das jeweilige ESG-Ziel ein Wert unterhalb des unteren Schwellenwertes, wird der Minimalwert von 0 % Zielerreichung erreicht. Zielerreichungen zwischen den jeweiligen festgelegten Zielerreichungspunkten (0 %; 100 %; 150 %) werden linear interpoliert.

Über die für die jeweilige Tranche gewählten ESG-Ziele sowie deren Erreichung wird ex post, also im Nachhinein, transparent im Vergütungsbericht berichtet.

Gesamtzielerreichung für das LTI im Geschäftsjahr 2024

Mit den im Geschäftsjahr 2024 aktiven Vorständen wurden keine LTI-Zielvereinbarungen abgeschlossen, bei denen die mehrjährige Performance-Periode zum 31. Dezember 2024 abläuft.

Die Feststellung der Zielerreichung für die im Geschäftsjahr 2024 aufgelegte Tranche des LTI wird erst nach Ablauf des Geschäftsjahres 2027 durch den Aufsichtsrat vollzogen.

Anwendung des Vergütungssystems für ehemalige Vorstandsmitglieder

Mit dem im Geschäftsjahr 2021 als Alleinvorstand tätigen Jürgen Hermann hat der Aufsichtsrat zu Beginn des Geschäftsjahrs 2021 eine LTI-Vereinbarung für die Performance-Periode vom 1. Januar 2021 bis zum 31. Dezember 2024 abgeschlossen. Die aktive Vorstandstätigkeit von Jürgen Hermann endete am 31. März 2023.

Als maßgebliche Erfolgsziele für die Bemessung des LTI von Jürgen Hermann im Bemessungszeitraum 2021 bis 2024 wurden die folgenden Erfolgsziele vereinbart und gewichtet:

- Relativer Total Shareholder Return („Relativer TSR“), Zielerreichung gewichtet mit 70 %
- Zwei ESG-Teilziele
 - Kunden Net Promoter Score (NPS) von größer 15, Zielerreichung gewichtet mit 15 %
 - Reduzierung der CO₂-Emissionen für die Verursacher Strom, Kraftstoffe für Dienstwagen/Car-Allowance und Dienstreisen bis zum Geschäftsjahr 2024, Zielerreichung gewichtet mit 15 %

Ermittlung der bedingt gewährten Performance Shares

Zu Beginn des Performance-Zeitraums am 1. Januar 2021 wurden Jürgen Hermann insgesamt 124.138 (in Worten: einhundertvierundzwanzigtausendeinhundertachtunddreißig) Performance Shares bedingt gewährt. Für diese Berechnung wurden der mit Jürgen Hermann vertraglich vereinbarte LTI-Zielbetrag von 180.000 € und ein durchschnittlicher Aktienkurs von 1,45 € je Aktie (berechnet als arithmetisches Mittel der Schlusskurse der q.beyond-Aktie über die letzten 60 Börsenhandelstage vor dem 1. Januar 2021) zugrunde gelegt. Die Anzahl an Performance Shares war auf die nächste ganze Zahl aufzurunden.

Berechnung des LTI

Die finale Gesamtanzahl der Performance Shares am Ende des Bemessungszeitraums und damit die Höhe der LTI-Vergütung ergibt sich aus der Anzahl bedingt gewährter Performance Shares zu Beginn des Bemessungszeitraums sowie den Zielerreichungen der maßgeblichen Erfolgsziele unter Berücksichtigung von deren Gewichtung.

Die finale Gesamtanzahl der Performance Shares errechnet sich auf der Basis folgender Formel:

$$\begin{aligned} & \text{124.138 bedingt gewährte Performance Shares} \\ & \times ([\text{Faktor „Relativer TSR“} \times 0,7] \\ & + [\text{Faktor „ESG-Ziele“} \times 0,3]) \end{aligned}$$

Ergibt sich hieraus keine ganze Zahl an Performance Shares, wird die Anzahl der Performance Shares auf die nächste ganze Zahl kaufmännisch gerundet.

Ermittlung des Faktors „Relativer TSR“

Der Total Shareholder Return (TSR) berechnet sich unter Berücksichtigung der Kursentwicklung der q.beyond-Aktie zuzüglich fiktiv reinvestierter Bruttodividenden. Bei der Ermittlung des relativen TSR wird der TSR der q.beyond-Aktie während der vierjährigen Performance-Periode mit dem TSR einer ausgewählten Vergleichsgruppe verglichen. Die Vergleichsgruppe bestand während der gesamten Performance-Periode unverändert aus 14 Unternehmen. Die maßgeblichen Aktienkurse (jeweils inklusive fiktiv reinvestierter Bruttodividenden) stammen vom Datenprovider Bloomberg.

Die relevanten Aktienkurse der Unternehmen der Vergleichsgruppe entwickelten sich zwischen dem 1. Januar 2021 und dem 31. Dezember 2024 wie in Tabelle 6 dargestellt.

Die Zielerreichung bestimmt sich aus der Positionierung von q.beyond auf der rechts oben dargestellten Zielerreichungskurve, gemessen am Perzentilrang.

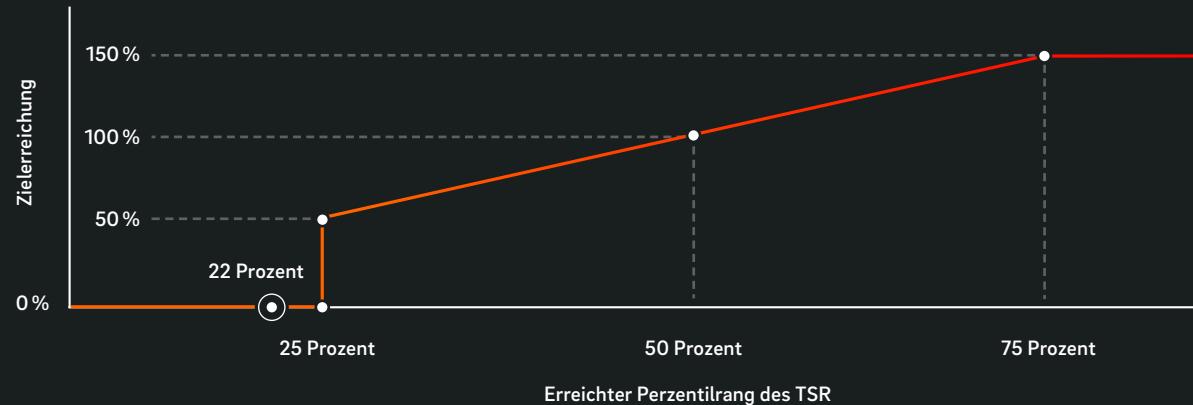
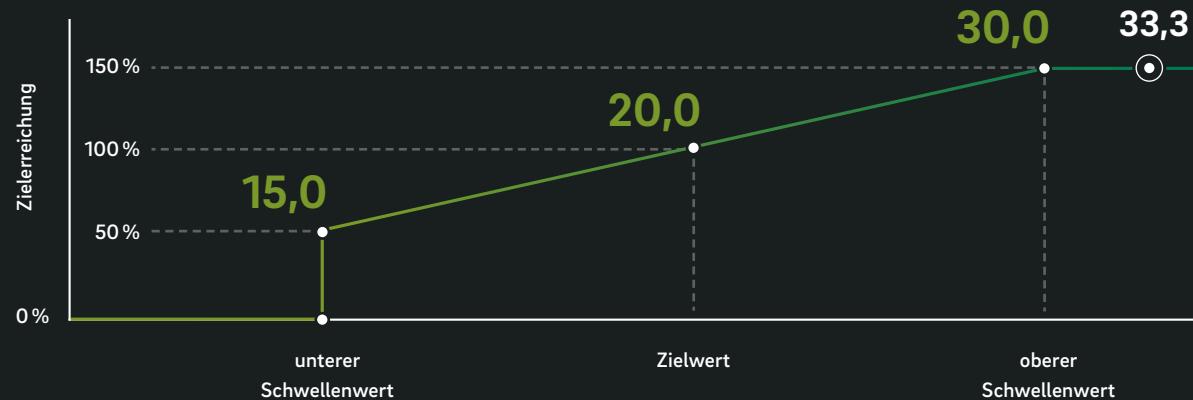
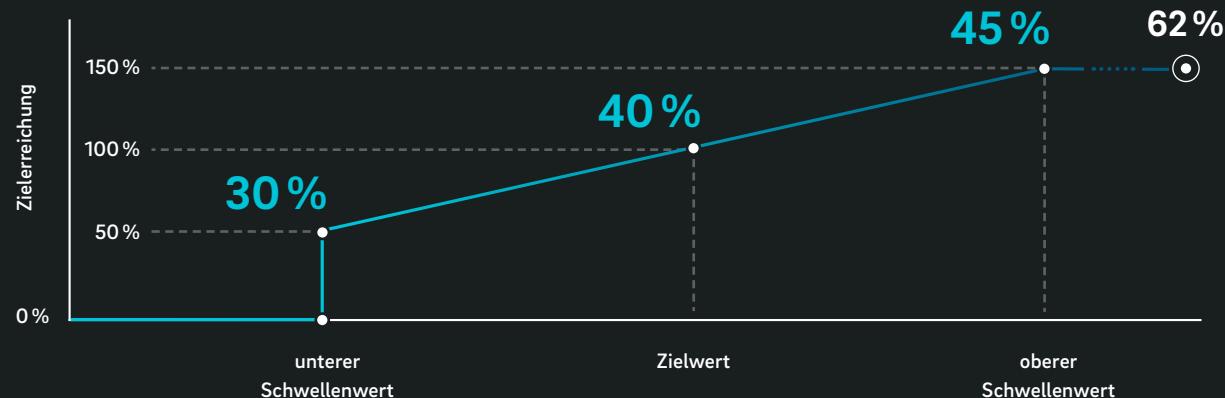
Der Total Shareholder Return (TSR) der q.beyond-Aktie erreicht im Betrachtungszeitraum 2021 bis 2024 im Vergleich zu den TSR der Vergleichsgruppe eine Position, die unterhalb des 25. Perzentilrangs liegt. Die Zielerreichung beträgt entsprechend 0%, der Faktor „Relativer TSR“ liegt bei 0.

Tabelle 6: Entwicklung der Aktienkurse der Unternehmen der Vergleichsgruppe

	Maßgeblicher Aktienkurs am 1.1.2021 in €	Maßgeblicher Aktienkurs am 31.12.2024 in €	Entwicklung im Betrachtungszeitraum	Reihenfolge in der Vergleichsgruppe
GFT Technologies SE	11,31	23,17	+104,86 %	1.
All for One Group SE	52,13	58,97	+13,12 %	2.
Datagroup SE	44,77	46,69	+4,29 %	3.
Kontron AG (vorher: S+T AG)	18,62	19,38	+4,08 %	4.
SNP SE	52,58	52,78	+0,38 %	5.
Adesso SE	83,62	82,92	-0,84 %	6.
Allgeier SE	17,18	16,84	-1,98 %	7.
PSI Software AG	24,13	22,23	-7,87 %	8.
CENIT AG	12,99	10,21	-21,40 %	9.
Softing AG	5,23	3,96	-24,28 %	10.
Cancom SE	42,89	27,28	-36,40 %	11.
Bechtle AG	56,96	34,72	-39,04 %	12.
q.beyond AG	1,46	0,74	-49,32 %	13.
Secunet Security Networks AG	256,12	113,42	-55,72 %	14.
KPS AG	5,00	0,90	-81,80 %	15.

Zielerreichungskurven

● Tatsächliche Zielerreichung
in den Jahren 2021 – 2024

LTI für den relativen Total Shareholder Return (TSR)**Net Promoter Score****Reduzierung CO₂-Emissionen**

Ermittlung des Faktors „ESG-Ziele“

Teilziel 1

Dieses Teilziel betrifft den Kunden Net Promoter Score (NPS). Zur Messung der Kundenzufriedenheit führt q.beyond regelmäßige interne Befragungen ihrer Kunden durch. Im Rahmen von Kundenkontakten wird bei Kunden kontinuierlich erfragt, wie zufrieden der Kunde mit der Qualität der erbrachten Leistung ist. Als Bewertungsskala wird das Schulnotensystem von 1 bis 6 herangezogen. Die erhaltenen Notenbewertungen werden anschließend in ein NPS-Format umgerechnet:

- Befragte Kunden, die eine Note zwischen 1 und 1,9 vergeben, zählen zu den Promotern.
- Befragte Kunden, die eine Note von 4 und schlechter vergeben, werden als Detraktoren definiert.
- Befragte Kunden, die Noten zwischen 2 und 3,9 vergeben, werden als neutral gegenüber dem Unternehmen eingestuft und bei der Berechnung des Net Promoter Scores vernachlässigt.

Zur Berechnung des NPS wird der prozentuale Anteil an Detraktoren vom prozentualen Anteil an Promotern abgezogen. Die Differenz ergibt den Net Promoter Score, der sich demnach zwischen -100 und 100 bewegen kann.

In der LTI-Zielvereinbarung mit Jürgen Hermann wurde die Zielerreichungskurve festgelegt, die auf Seite 19 dargestellt wird.

Die Kundenzufriedenheitsbefragung für das Kalenderjahr 2024 hat einen Net Promoter Score in Höhe von +33,3 ergeben. An der Umfrage haben

A-, B- und C-Kunden aus allen Geschäftsbereichen teilgenommen. Zur Ermittlung des NPS wurden die Befragungsergebnisse aller Kunden gleich gewichtet, unabhängig von der Zuordnung zu einem Geschäftsbereich. Dementsprechend ergibt sich für das ESG-Teilziel 1 ein Faktor von 1,5.

Teilziel 2

Ein weiteres Teilziel betrifft die Reduzierung der CO₂-Emissionen für die Verursacher Strom, Dienstreisen und Kraftstoffe für Dienstwagen/Car-Allowance bis zum Geschäftsjahr 2024.

Bei der Ermittlung des CO₂-Fußabdrucks der q.beyond AG im Geschäftsjahr 2019 nach dem Greenhouse Gas Protocol wurden für die Verursacher Strom, Kraftstoffe für Dienstwagen/Car-Allowance CO₂-Emissionen in Höhe von 1.586,7 Tonnen CO₂ errechnet.

In der LTI-Zielvereinbarung für den Betrachtungszeitraum 2021 bis 2024 wurde mit Jürgen Hermann festgelegt, dass die CO₂-Emissionen für die vorstehend genannten Verursacher bis zum Ende des Geschäftsjahres 2024 signifikant reduziert werden sollten. Dabei wurde die auf Seite 19 dargestellte Zielerreichungskurve festgelegt.

Die nach dem Greenhouse Gas Protocol ermittelten CO₂-Emissionen für die Verursacher Strom, Kraftstoffe für Dienstwagen/Car-Allowance betragen zum Ende des Geschäftsjahrs 2024 nur noch 608 Tonnen CO₂; das entspricht einer Reduzierung gegenüber dem Ausgangswert zu Beginn der Performance-Periode von 978,7 Tonnen CO₂ bzw. von rund 62 %. Dementsprechend ergibt sich für das ESG-Teilziel 2 ein Faktor von 1,5.

Gesamtzielerreichung und LTI-Auszahlungsbetrag

Die Gesamtzielerreichung errechnet sich für das LTI in der Performance-Periode 2021 bis 2024 wie in Tabelle 7 dargestellt.

Der LTI-Auszahlungsbetrag errechnet sich aus der finalen Gesamtanzahl der Performance Shares multipliziert mit dem arithmetischen Mittel der Schlusskurse (mit allen verfügbaren Nachkomma-stellen) der q.beyond-Aktie im Xetra-Handel der

Frankfurter Wertpapierbörsen (oder einem an Stelle des Xetra-Systems trendenden Nachfolgesystems) über die letzten 60 Börsenhandelstage vor dem Ende des Bemessungszeitraums (kaufmännisch gerundet auf zwei Dezimalstellen) sowie der während des Bemessungszeitraums für die q.beyond-Aktie gezahlten Dividenden („Dividendenäquivalent“), wie in Tabelle 8 erläutert.

Die Auszahlung der LTI-Vergütung an den ehemaligen Vorstand Jürgen Hermann wird Ende Mai 2025 erfolgen.

Tabelle 7: Gesamtzielerreichung für das LTI im Geschäftsjahr 2024

	Faktor (ungewichtet)	Faktor (gewichtet)
Relativer TSR (gewichtet mit 70 %)	0	0
ESG-Teilziel 1 (gewichtet mit 15 %)	1,5	0,225
Relativer TSR (gewichtet mit 15 %)	1,5	0,225
Gesamt		0,45

Tabelle 8: Der LTI-Auszahlungsbetrag im Geschäftsjahr 2024

Anzahl der bedingt gewährten Performance Shares zu Beginn des Betrachtungszeitraums (1. Januar 2021)	124.138 Stück
multipliziert mit Zielerreichungsfaktor	0,45
Finale Gesamtanzahl der Performance Shares (aufgerundet auf volle Stück)	55.863 Stück
multipliziert mit dem arithmetischen Mittel der Schlusskurse der q.beyond-Aktie im Xetra-Handel der Frankfurter Wertpapierbörsen über die letzten 60 Börsenhandelstage vor dem Ende des Bemessungszeitraums (31. Dezember 2024), keine Korrektur für Dividendenäquivalent notwendig	0,74 €
Auszahlungsbetrag in €	41.339

Sonstige Vergütungsregelungen

Aktienhaltevorschriften (Share Ownership Guidelines)

Jedes ordentliche Vorstandsmitglied ist verpflichtet, q.beyond-Aktien im Wert einer Jahresgrundvergütung (brutto) zu erwerben und während der gesamten Bestellungsduer sowie zwei Jahre im Anschluss an das Ende der Bestellung zu halten; ein Vorstandsvorsitzender, CEO oder Alleinvorstand muss Aktien in Höhe des zweifachen Werts einer Jahresgrundvergütung (brutto) erwerben und halten. Hierdurch werden die Interessen des Vorstands und der Aktionäre weiter angeglichen und der Fokus noch stärker auf die langfristige und nachhaltige Entwicklung von q.beyond gelegt. Der jährliche Mindestinvestitionsbetrag beträgt 25 % des jährlichen Nettoauszahlungsbetrags aus den erfolgsabhängigen Vergütungsbestandteilen (STI und LTI), bis das vereinbarte Investitionsvolumen erreicht ist. Maßgeblich für die Erfüllung der Aktienerwerbs- und Haltepflicht ist der Kaufpreis der Aktien zum Zeitpunkt des Erwerbs.

Am 1. Januar 2023 hielt Thies Rixen insgesamt 300.000 Aktien der q.beyond AG; damit war die Aktienerwerbsverpflichtung für ein ordentliches Vorstandsmitglied in Höhe einer Jahresgrundvergütung (brutto) erfüllt. Durch die Bestellung zum Vorstandsvorsitzenden der q.beyond AG zum 1. April 2023 ist Thies Rixen verpflichtet, weitere Aktien der q.beyond AG bis zur Höhe der zweifachen Jahresgrundvergütung (brutto) zu erwerben und zu halten.

Entsprechend den Regelungen des jeweiligen Vorstandsdienstvertrags haben Thies Rixen und Nora Wolters im April 2024 jeweils 25 % des Nettoauszahlungsbetrags ihrer für das Geschäftsjahr 2023 ausgezahlten erfolgsabhängigen Vergütungen in Höhe von 96.360 € bzw. 70.664 € für den Erwerb weiterer Aktien der q.beyond AG verwendet. Zu den Einzelheiten über die Aktienerwerbe der Vorstände im Geschäftsjahr 2024 wird auf die Mitteilungen über „Directors' Dealings“ auf der Internetseite der q.beyond AG verwiesen.

Jürgen Hermann hielt zum Zeitpunkt seines Ausscheidens aus dem Vorstand am 31. März 2023 1.000.000 Aktien der q.beyond AG. Laut Eintragung im Aktienbuch der Gesellschaft beträgt sein Aktienbestand zum 31. Dezember 2024 unverändert 1 Mio. Stücke.

Einhaltung der Maximalvergütung der Vorstandsmitglieder

Die Vergütung der Vorstandsmitglieder ist in zweierlei Hinsicht begrenzt. Zum einen sind für die erfolgsabhängigen Bestandteile jeweils Höchstgrenzen festgelegt, die sich im aktuellen wie dem früher angewandten Vergütungssystem sowohl für das STI als auch das LTI auf je 150 % des Zielbetrags belaufen.

Zum anderen hat der Aufsichtsrat gemäß § 87a Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 AktG eine Maximalvergütung festgelegt, die den Gesamtbetrag der Auszahlungen der für ein bestimmtes Geschäftsjahr gewährten Vergütung (bestehend aus Jahresfestvergütung, Nebenleistungen, Versorgungsleistungen, Ansprüchen aus STI und LTI) unabhängig vom Zeitpunkt der Auszahlung beschränkt.

Die Maximalvergütung beläuft sich für jedes Vorstandsmitglied auf 900.000 €. Die Höchstgrenze wurde im Geschäftsjahr 2024 in Bezug auf die

gewährten und geschuldeten, erfolgsunabhängigen und erfolgsabhängigen Vergütungen in allen Aspekten eingehalten.

Leistungen bei Vertragsbeendigung

Im Falle einer vorzeitigen Beendigung der Vorständigkeit dürfen Zahlungen an das Vorstandsmitglied (einschließlich Nebenleistungen) den Wert von zwei Jahresgrundvergütungen (Abfindungs-Cap) und den Wert der Jahresgrundvergütung für die Restlaufzeit des Dienstvertrags nicht überschreiten. Im Falle der vorzeitigen Beendigung des Dienstvertrags auf Wunsch des Vorstandsmitglieds oder aus einem vom Vorstandsmitglied zu vertretenden wichtigen Grund besteht kein Anspruch des Vorstandsmitglieds auf Zahlungen.

Im Fall einer vorübergehenden Arbeitsunfähigkeit aufgrund Krankheit, Unfall oder eines anderen vom Vorstandsmitglied nicht zu vertretenden Grundes zahlt die Gesellschaft an das Vorstandsmitglied die Jahresgrundvergütung in unveränderter Höhe bis zu einer ununterbrochenen Dauer von sechs Monaten, längstens jedoch bis zum Ende der Laufzeit des Dienstvertrags. Verstirbt das Vorstandsmitglied während der Dauer des Dienstvertrags, haben seine Witwe und seine Kinder, soweit diese noch nicht das 25. Lebensjahr vollendet haben, als Gesamtgläubiger Anspruch auf die unverminderte Fortzahlung der Jahresgrundvergütung für den Rest des Sterbemonats und die drei darauffolgenden Monate, längstens jedoch bis zum – ohne den Tod des Vorstandsmitglieds – eingetretenen Ende der Laufzeit des Dienstvertrags.

Im Fall einer vorübergehenden Arbeitsunfähigkeit oder des Todes des Vorstandsmitglieds werden die erfolgsabhängigen Vergütungen sofort nach Beendigung des Dienstvertrags ausbezahlt. Der Auszahlungsbetrag entspricht im Fall des STI dem

jährlichen Zielbetrag, ggf. gekürzt um 1/12 für jeden Monat, in dem das Dienstverhältnis in dem Geschäftsjahr nicht bestanden hat. In Bezug auf das LTI werden alle bedingt gewährten Performance Shares, deren Performance-Periode noch nicht beendet ist, sofort nach Beendigung des Dienstvertrags ausbezahlt. Der Auszahlungsbetrag entspricht dem kumulierten Zielbetrag aller ausstehenden Tranchen, wobei der Zielbetrag für das Geschäftsjahr, in dem das Dienstverhältnis endet, für jeden Monat, in dem das Dienstverhältnis in diesem Geschäftsjahr nicht bestanden hat, um 1/12 gekürzt wird.

Nachvertragliches Wettbewerbsverbot/ Kontrollwechsel

Ein nachvertragliches Wettbewerbsverbot ist derzeit im Vorstandsdienstvertrag nicht vereinbart. Ebenso existieren keine Zusagen für Leistungen aus Anlass der vorzeitigen Beendigung des Anstellungsvertrags durch das Vorstandsmitglied infolge eines Kontrollwechsels.

Malus/Clawback

In begründeten Fällen hat der Aufsichtsrat die Möglichkeit, die erfolgsabhängige Vergütung ganz oder teilweise zu reduzieren oder zurückzufordern (Malus- und Clawback-Regelung). Diese Möglichkeit besteht bei einem schwerwiegenden Verstoß gegen gesetzliche oder dienstvertragliche Pflichten oder wesentliche Handlungsgrundsätze der Gesellschaft (z. B. aus dem Verhaltenskodex oder den Compliance-Richtlinien).

Zudem hat die Gesellschaft gegen das Vorstandsmitglied einen Anspruch auf Rückzahlung der ausgezahlten erfolgsabhängigen Vergütung, falls sich nach Auszahlung herausstellt, dass der Berechnung des Auszahlungsbetrags zugrunde

liegende testierte und gebilligte Konzernabschluss objektiv fehlerhaft war und daher nach den relevanten Rechnungslegungsvorschriften korrigiert werden muss und unter Zugrundelegung eines korrigierten Konzernabschlusses ein geringerer oder kein Auszahlungsbetrag der erfolgsabhängigen Vergütung geschuldet worden wäre. Ein Verschulden des Vorstandsmitglieds in Bezug auf die Notwendigkeit einer Korrektur des Konzernabschlusses ist nicht erforderlich.

Die Einbehaltungs- bzw. Rückforderungsmöglichkeit besteht auch dann, wenn das Amt oder das Dienstverhältnis mit dem Vorstandsmitglied zum Zeitpunkt der Entstehung des Einbehaltungsrechts oder der Fälligkeit des Rückforderungsanspruchs bereits beendet ist. Eine Rückforderung erfolgsabhängiger Vergütung ist ausgeschlossen, soweit die Auszahlung bereits mehr als zwei Jahre zurückliegt.

Gesetzliche Sanktions- und Rückforderungsrechte gegen das Vorstandsmitglied, insbesondere die Geltenmachung von Schadensersatz nach § 93 AktG sowie das Recht zur Abberufung des Vorstandsmitglieds aus wichtigem Grund bzw. zur Kündigung des Dienstvertrags, bleiben unberührt.

Im Geschäftsjahr 2024 sind keine Sachverhalte bekannt geworden oder eingetreten, die die Anwendung der Malus- oder Clawback-Regelungen erforderlich gemacht hätten.

Leistungen Dritter

Im vergangenen Geschäftsjahr wurden dem Vorstand keine Leistungen von einem Dritten im Hinblick auf seine Tätigkeit als Vorstandsmitglied zugesagt oder gewährt.

Individualisierte Offenlegung der Vergütung des Vorstands

Gewährte und geschuldet Vergütung des amtierenden Vorstands im Geschäftsjahr 2024

Tabelle 9 auf Seite 25 stellt die den im Geschäftsjahr 2024 aktiven Vorstandsmitgliedern für das Geschäftsjahr 2024 gewährten und geschuldeten, festen und variablen Vergütungsbestandteile einschließlich des relativen Anteils nach § 162 AktG dar. Die relativen Anteile beziehen sich auf die im jeweiligen Geschäftsjahr gewährten und geschuldeten Vergütungsbestandteile gemäß § 162 Abs. 1 Satz 1 AktG.

Die Tabelle enthält alle Beträge, die dem Vorstand für die Leistungserbringung im Geschäftsjahr 2024 tatsächlich zugeflossen sind (gewährte Vergütung), bzw. die rechtlich fälligen, aber bisher nicht zugeflossenen Vergütungen (geschuldet Vergütung). Die kurzfristige variable Vergütung (STI) für das Geschäftsjahr 2024 wird als geschuldet Vergütung betrachtet, da die zugrunde liegende Leistung bis zum Bilanzstichtag 31. Dezember 2024 vollständig erbracht wurde, auch wenn die Auszahlung des STI erst im Mai 2025 erfolgt.

Die LTI-Vergütungen für die in den Geschäftsjahren 2022, 2023 und 2024 begonnenen Tranchen sind weder gewährt noch geschuldet, da die Erreichung der Ziele erst nach Ablauf des jeweiligen vierjährigen Bemessungszeitraums festgestellt werden kann.

Tabelle 9: Im Geschäftsjahr 2024 gewährte und geschuldete Vergütung des amtierenden Vorstands

	Thies Rixen				Nora Wolters			
	Geschäftsjahr 2024		Geschäftsjahr 2023		Geschäftsjahr 2024		Geschäftsjahr 2023	
	in T €	in %						
Erfolgsunabhängige Vergütung								
Festvergütung	300	69	300	73	220	69	220	71
Nebenleistungen	10	2	4	1	4	1	5	2
Versorgungsleistungen	12	3	12	3	12	4	12	4
Summe feste Vergütung	322	74	316	77	236	74	237	77
Einjährige variable Vergütung								
Short-Term Incentive (STI)	111	26	96	23	81	26	71	23
Mehrjährige variable Vergütung	-	-	-	-	-	-	-	-
Long-Term Incentive (LTI)	-	-	-	-	-	-	-	-
Summe variable Vergütung	111	26	96	23	81	26	71	23
Gesamtvergütung	433	100	412	100	317	100	308	100

Tabelle 10: Im Geschäftsjahr 2024 gewährte und geschuldete Vergütung früherer Vorstandsmitglieder

	Jürgen Hermann ¹			
	Geschäftsjahr 2024		Geschäftsjahr 2023	
	in T €	in %	in T €	in %
Erfolgsunabhängige Vergütung				
Festvergütung	-	-	75	46
Nebenleistungen	-	-	1	1
Versorgungsleistungen	-	-	12	7
Summe feste Vergütung	-	-	88	54
Einjährige variable Vergütung				
Short-Term Incentive (STI)	-	-	30	18
Mehrjährige variable Vergütung	-	-	-	-
Long-Term Incentive (LTI), 2021 – 2024	41	100	-	-
Long-Term Incentive (LTI), 2023 – 2026	-	-	45	28
Summe variable Vergütung	41	100	75	46
Gesamtvergütung	41	100	163	100

¹ Mitglied des Vorstands bis 31. März 2023.

Gewährte und geschuldete Vergütung früherer Vorstandsmitglieder im Geschäftsjahr 2024

Tabelle 10 auf Seite 25 gibt einen Überblick über die früheren Vorstandsmitgliedern geschuldeten variablen Vergütungsbestandteile einschließlich des relativen Anteils nach § 162 AktG. Die relativen Anteile beziehen sich auf die im jeweiligen Geschäftsjahr gewährten und geschuldeten Vergütungsbestandteile gemäß § 162 Abs. 1 Satz 1 AktG.

Die Tabelle enthält alle rechtlich fälligen, aber bisher nicht zugeflossenen Vergütungen (geschuldete Vergütung), die dem ehemaligen Vorstand für die Leistungserbringung im Performancezeitraum 2021 bis 2024 zugesagt wurden.

Die langfristige variable Vergütung (LTI) für das Geschäftsjahr 2024 wird als geschuldete Vergütung betrachtet, da die zugrunde liegende Leistung bis zum Bilanzstichtag 31. Dezember 2024 vollständig erbracht wurde, auch wenn die Auszahlung des LTI erst im Mai 2025 erfolgt.

Zugesagte Aktienoptionen an aktive und frühere Mitglieder des Vorstands

Im August 2015 hat der Aufsichtsrat der q.beyond AG den Aktienoptionsplan 2015 (AOP 2015) beschlossen, der die Ausgabe von Wandelschuldverschreibungen im Nennbetrag von jeweils 0,01 € an Mitglieder des Vorstands der q.beyond AG vorsieht. Aus diesem Plan hat der Aufsichtsrat dem ehemaligen Vorstandsmitglied Stefan Baustert im August 2015 insgesamt 200.000 Wandelschuldverschreibungen zugeteilt. Stefan Baustert hat das Unternehmen zum 31. Dezember 2019 verlassen.

Zum 31. Dezember 2023 hielt Stefan Baustert noch 75.000 Wandelschuldverschreibungen, die er am 15. Januar 2016 gezeichnet hatte (Ausübungskurs: 1,42 €). Die Wandelschuldverschreibungen sind im Januar 2024 ersatzlos verfallen. Laut den Anleihebedingungen ist die q.beyond AG aber verpflichtet, den Ausgabebetrag zuzüglich Zinsen von 3,5 % p. a. am Ende der Laufzeit an den Anleihegläubiger zurückzuzahlen. Die Rückzahlungsverpflichtung an Stefan Baustert in Höhe von 961 € (inkl. Zinsen in Höhe von 211 €) hat die Gesellschaft im Februar 2024 erfüllt.

Die Vergütung des Aufsichtsrats

Das Vergütungssystem für den Aufsichtsrat

Die Aufgabe des Aufsichtsrats ist die Beratung des Vorstands und die Überwachung der Geschäftsführungstätigkeit des Vorstands. Die Mitglieder des Aufsichtsrats erhalten eine angemessene Festvergütung, die in ihrer Struktur und Höhe die Anforderungen und Verantwortung des Amts sowie die zeitliche Belastung berücksichtigt. So wird insbesondere auch der höhere zeitliche Aufwand des Aufsichtsratsvorsitzenden, des stellvertretenden Aufsichtsratsvorsitzenden sowie der Vorsitzenden und Mitglieder von Ausschüssen mit Ausnahme des Nominierungsausschusses angemessen berücksichtigt. Auslagen, die in Zusammenhang mit der Ausübung des Mandats entstehen, sowie die auf die Bezüge ggf. entfallende Umsatzsteuer werden den Mitgliedern des Aufsichtsrats von der Gesellschaft ersetzt.

Durch die ausschließliche Gewährung einer erfolgsunabhängigen Festvergütung kann der Aufsichtsrat seine Aufgaben neutral und objektiv im Interesse der Gesellschaft wahrnehmen. Zudem wird damit der Anregung des Deutschen Corporate Governance Kodex entsprochen. Das Vergütungssystem für den Aufsichtsrat ist zudem geeignet, zur Förderung der Geschäftsstrategie und zur langfristigen Entwicklung der Gesellschaft beizutragen, und versetzt die Gesellschaft in die Lage, hochqualifizierte Kandidatinnen und Kandidaten für das Aufsichtsratsamt gewinnen zu können.

Das Vergütungssystem für den Aufsichtsrat, das in § 15a der Satzung geregelt ist, wurde von der Hauptversammlung zuletzt am 12. Mai 2021 mit einer Mehrheit von 97,92 % des vertretenen Kapitals gebilligt.

Die Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder wird entsprechend den aktienrechtlichen Vorschriften spätestens alle vier Jahre überprüft und ein Beschluss der Hauptversammlung über die Vergütung herbeigeführt. In Vorbereitung der Entscheidung des Aufsichtsrats über die Vergütung des Aufsichtsrats hat der Personalausschuss die in § 15a der Satzung festgesetzte Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder der q.beyond AG sowie das von der Hauptversammlung am 12. Mai 2021 beschlossene System zur Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder überprüft.

Die Überprüfung hat keinen strukturellen Änderungsbedarf ergeben; das geltende System hat sich vielmehr bewährt. Es entspricht marktüblichen Standards und den gesetzlichen Vorgaben und berücksichtigt die Empfehlungen des Deutschen Corporate Governance Kodex. Die Höhe der Vergütungsleistungen ist – auch im Vergleich zu den Aufsichtsratsvergütungen vergleichbarer anderer börsennotierter Unternehmen – angemessen.

Auf der Basis der Beschlussvorlage des Personalausschusses hat der Aufsichtsrat im März 2025 beschlossen, der ordentlichen Hauptversammlung der q.beyond AG am 22. Mai 2025 vorzuschlagen, das zuletzt von der Hauptversammlung am 12. Mai 2021 beschlossene System zur Vergütung der Mitglieder des Aufsichtsrats und die daraus abgeleitete Festsetzung der Vergütung der Mitglieder des Aufsichtsrats in § 15a der Satzung der q.beyond AG unverändert zu bestätigen.

Tabelle 11: Im Geschäftsjahr 2024 gewährte und geschuldete Vergütungen der Aufsichtsratsmitglieder

In T €	Gesamtvergütung	davon für Ausschusstätigkeit
Dr. Bernd Schlobohm, Vorsitzender	95	25
Ina Schlie, stellvertretende Vorsitzende	65	15
Gerd Eickers	42	7
Thorsten Dirks	41	8
Matthias Galler*	35	-
Martina Altheim*	40	5
Insgesamt	318	60

* Arbeitnehmervertreter/in.

Anwendung des Vergütungssystems für den Aufsichtsrat im Geschäftsjahr 2024

Die Mitglieder des Aufsichtsrats erhalten entsprechend der Satzung eine feste, nach Ablauf des Geschäftsjahrs zahlbare jährliche Vergütung in Höhe von T € 35; der Vorsitzende und sein Stellvertreter erhalten T € 70 bzw. T € 50.

Neben der Vergütung für die Tätigkeit im Aufsichtsrat erhält ein Aufsichtsratsmitglied eine gesonderte Vergütung für die Arbeit in einem Aufsichtsratsausschuss (außer für die Tätigkeit im Nominierungsausschuss) von jeweils T € 5, der jeweilige Ausschussvorsitzende erhält T € 10. Mitglieder des Aufsichtsrats, die in mehreren Ausschüssen tätig sind, erhalten für ihre Ausschusstätigkeit allerdings insgesamt höchstens T € 25. Aufsichtsratsmitglieder, die nur während eines Teils des Geschäftsjahres dem Aufsichtsrat oder einem Ausschuss angehört haben, erhalten die Vergütung zeitanteilig. Das Aufsichtsrats- oder Ausschussmitglied erhält nur 50 % der vorgesehenen Vergütung, wenn das Mitglied nicht an mindestens 75 % der Sitzungen teilgenommen hat.

Im Geschäftsjahr 2024 wurde das Vergütungssystem für den Aufsichtsrat in allen Aspekten, wie in § 15a der Satzung geregelt, angewendet. Die Mitglieder des Aufsichtsrats haben im Berichtsjahr keine weiteren Vergütungen bzw. Vorteile für persönlich erbrachte Leistungen, insbesondere Beratungs- und Vermittlungsleistungen, erhalten. Den Aufsichtsratsmitgliedern wurden darüber hinaus weder Kredite noch Vorschüsse gewährt noch wurden zu ihren Gunsten Haftungsverhältnisse eingegangen.

Individualisierte Offenlegung der Vergütung des Aufsichtsrats

Tabelle 11 oben zeigt die den gegenwärtigen Aufsichtsratsmitgliedern im Geschäftsjahr 2024 gewährten und geschuldeten Vergütungen nach § 162 AktG. Gemäß § 15a der Satzung ist die Aufsichtsratsvergütung insgesamt nach Ablauf des Geschäftsjahrs fällig. Es handelt sich um die für das Geschäftsjahr 2024 geschuldete Festvergütung für die Tätigkeit im Aufsichtsrat und seinen Ausschüssen. Eine variable Vergütung wird nicht gewährt oder geschuldet. Früheren Mitgliedern des Aufsichtsrats wurden im Geschäftsjahr 2024 Vergütungen weder gewährt noch geschuldet.

Vergleichende Darstellung der Vergütungs- und Ertrags- entwicklung

Die vergleichende Darstellung auf den Seiten 30 und 31 (Tabellen 12 und 13) stellt gemäß § 162 Abs. 1 Satz 2 AktG die jährliche Veränderung der gewährten und geschuldeten Vergütung der gegenwärtigen und früheren Vorstands- und Aufsichtsratsmitglieder, der Ertragsentwicklung der q.beyond AG und die jährliche Veränderung der durchschnittlichen Vergütung der Arbeitnehmer auf Vollzeitäquivalenzbasis gegenüber dem jeweils vorherigen Geschäftsjahr dar.

Die Ertragsentwicklung wird anhand des Jahresergebnisses der q.beyond AG abgebildet.

Für die Darstellung der durchschnittlichen Vergütung der Arbeitnehmer wird auf die Belegschaft der q.beyond AG ohne Auszubildende abgestellt, zu der im Geschäftsjahr durchschnittlich 885 Mitarbeiter (Köpfe) (i. Vj. 945) zählten. Die durchschnittliche Vergütung umfasst den Personalaufwand für Gehälter, Nebenleistungen, Arbeitgeberanteile zur Sozialversicherung sowie dem Geschäftsjahr zurechenbare kurzfristige variable Vergütungsbestandteile.

Sonstiges

Die Gesellschaft unterhält eine Vermögensschaden-Haftpflichtgruppenversicherung für Organmitglieder und bestimmte Führungskräfte. Sie wird jährlich abgeschlossen bzw. verlängert. Die Versicherung deckt das persönliche Haftungsrisiko für den Fall ab,

dass der Personenkreis bei Ausübung seiner Tätigkeit für Vermögensschäden in Anspruch genommen wird. In der Police für das Geschäftsjahr 2024 ist für den Vorstand ein Selbstbehalt enthalten, der den Vorgaben des Aktiengesetzes entspricht.

Tabelle 12: Vergleichende Darstellung der Vergütungs- und Ertragsentwicklung des Vorstands

	Gewährte und geschuldete Vergütung 2020	Gewährte und geschuldete Vergütung 2021	Veränderung 2021 gegen- über 2020		Gewährte und geschuldete Vergütung 2022	Veränderung 2022 gegen- über 2021	
	in T €	in T €	in T €	in %	in T €	in T €	in %
Aktive Mitglieder des Vorstands							
Jürgen Hermann ¹	852	408	-444	-52	325	-83	-20
Thies Rixen ²	-	-	-	-	84	+84	-
Nora Wolters ³	-	-	-	-	-	-	-
Ehem. Mitglieder des Vorstands							
Jürgen Hermann	-	-	-	-	-	-	-
Arbeitnehmer							
Ø Vergütung Arbeitnehmer							
der q.beyond AG	86	90	+4	+5	84	-6	-7
Ertragsentwicklung							
Jahresergebnis							
der q.beyond AG	-23.703	18.608	+42.311	-	-21.037	-39.645	-

Tabelle 13: Vergleichende Darstellung der Vergütungs- und Ertragsentwicklung des Aufsichtsrats

	Gewährte und geschuldete Vergütung 2020	Gewährte und geschuldete Vergütung 2021	Veränderung 2021 gegen- über 2020		Gewährte und geschuldete Vergütung 2022	Veränderung 2022 gegen- über 2021	
	in T €	in T €	in T €	in %	in T €	in T €	in %
Mitglieder des Aufsichtsrats							
Dr. Bernd Schlobohm ⁴	95	95	-	-	95	-	-
Ina Schlie ⁵	45	45	-	-	45	-	-
Gerd Eickers ⁶	40	40	-	-	40	-	-
Thorsten Dirks ⁷	-	-	-	-	-	-	-
Matthias Galler ⁸	35	35	-	-	35	-	-
Martina Altheim ⁹	40	40	-	-	40	-	-
Ehem. Mitgl. des Aufsichtsrats							
Dr. Frank Zurlino ¹⁰	60	60	-	-	60	-	-
Arbeitnehmer							
Ø Vergütung Arbeitnehmer							
der q.beyond AG	86	90	+4	+5	84	-6	-7
Ertragsentwicklung							
Jahresergebnis							
der q.beyond AG	-23.703	18.608	+42.311	-	-21.037	-39.645	-

Gewährte und geschuldete Vergütung 2023			Veränderung 2023 gegen- über 2022			Gewährte und geschuldete Vergütung 2024			Veränderung 2024 gegen- über 2023		
in T €	in T €	in %	in T €	in T €	in %	in T €	in T €	in %	in T €	in T €	in %
Aktive Mitglieder des Vorstands											
163	-162	50		-		-163	-100		Jürgen Hermann ¹		
412	+328	-		433		+21	+5		Thies Rixen ²		
308	-	-		317		+9	+3		Nora Wolters ³		
Ehem. Mitglieder des Vorstands											
-	-	-		41		+41	-		Jürgen Hermann		
Arbeitnehmer											
Ø Vergütung Arbeitnehmer											
87	+3	+3		90		+3	+3		der q.beyond AG		
Ertragsentwicklung											
Jahresergebnis											
-26.653	-5.616	-27		-6.066		+20.587	+77		der q.beyond AG		

Mitglied des Vorstands:
¹ Bis 31. März 2023.
² Seit dem 1. Oktober 2022.
³ Seit dem 1. Januar 2023.

Gewährte und geschuldete Vergütung 2023			Veränderung 2023 gegen- über 2022			Gewährte und geschuldete Vergütung 2024			Veränderung 2024 gegen- über 2023		
in T €	in T €	in %	in T €	in T €	in %	in T €	in T €	in %	in T €	in T €	in %
Mitglieder des Aufsichtsrats											
95	-	-		95		-	-		Dr. Bernd Schlobohm ⁴		
46	+1	+2		65		+19	+41		Ina Schlie ⁵		
40	-	-		42		+2	+5		Gerd Eickers ⁶		
-	-	-		41		-	-		Thorsten Dirks ⁷		
35	-	-		35		-	-		Matthias Galler ⁸		
40	-	-		40		-	-		Martina Altheim ⁹		
Ehem. Mitgl. des Aufsichtsrats											
55	-5	-8		-		-	-		Dr. Frank Zurlino		
Arbeitnehmer											
Ø Vergütung Arbeitnehmer											
87	+3	+3		90		+3	+3		der q.beyond AG		
Ertragsentwicklung											
Jahresergebnis											
-26.653	-5.616	-27		-6.066		+20.587	+77		der q.beyond AG		

Mitglied des Aufsichtsrats:
⁴ Seit Mai 2013.
⁵ Seit Mai 2012.
⁶ Seit Mai 2004.
⁷ Seit 2024.
⁸ Seit April 2018.
⁹ Seit Juli 2019.
¹⁰ Bis Dezember 2023.

Vermerk des unabhängigen Wirtschaftsprüfers über die Prüfung des Vergütungsberichts

An die q.beyond AG, Köln

Wir haben den beigefügten, zur Erfüllung des § 162 AktG aufstellten Vergütungsbericht der q.beyond AG, Köln, für das Geschäftsjahr vom 1. Januar 2024 bis zum 31. Dezember 2024 einschließlich der dazugehörigen Angaben geprüft.

Verantwortung der gesetzlichen Vertreter und des Aufsichtsrats

Der Vorstand und der Aufsichtsrat der q.beyond AG sind verantwortlich für die Aufstellung des Vergütungsberichts, einschließlich der dazugehörigen Angaben, der den Anforderungen des § 162 AktG entspricht. Der Vorstand und der Aufsichtsrat sind auch verantwortlich für die internen Kontrollen, die sie als notwendig erachten, um die Aufstellung eines Vergütungsberichts, einschließlich der dazugehörigen Angaben, zu ermöglichen, der frei von wesentlichen falschen Darstellungen aufgrund von dolosen Handlungen (d. h. Manipulation der Rechnungslegung und Vermögensschädigungen) oder Irrtümern ist.

Verantwortung des Wirtschaftsprüfers

Unsere Aufgabe ist es, auf der Grundlage unserer Prüfung ein Urteil zu diesem Vergütungsbericht, einschließlich der dazugehörigen Angaben, abzugeben. Wir haben unsere Prüfung unter Beachtung der vom Institut der Wirtschaftsprüfer (IDW) festgestellten deutschen Grundsätze ordnungsmäßiger Abschlussprüfung durchgeführt. Danach haben wir die Berufspflichten einzuhalten und die Prüfung so zu planen und durchzuführen, dass hinreichende Sicherheit darüber erlangt wird, ob der Vergütungsbericht, einschließlich der dazugehörigen Angaben, frei von wesentlichen falschen Angaben ist.

Eine Prüfung umfasst die Durchführung von Prüfungshandlungen, um Prüfungsnachweise für die im Vergütungsbericht enthaltenen Wertansätze einschließlich der dazugehörigen Angaben zu erlangen. Die Auswahl der Prüfungshandlungen liegt im pflichtgemäßen Ermessen des Wirtschaftsprüfers. Dies schließt die Beurteilung der Risiken wesentlicher – beabsichtigter oder unbeabsichtigter – falscher Angaben im Vergütungsbericht einschließlich der dazugehörigen Angaben ein. Bei der Beurteilung dieser Risiken berücksichtigt der Wirtschaftsprüfer das interne Kontrollsysteem, das relevant ist für die Aufstellung des Vergütungsberichts einschließlich der dazugehörigen Angaben. Ziel hierbei ist es, Prüfungshandlungen zu planen und durchzuführen, die unter den gegebenen Umständen angemessen sind, jedoch nicht, ein Prüfungsurteil zur Wirksamkeit des internen Kontrollsysteins des Unternehmens abzugeben. Eine Prüfung umfasst auch die Beurteilung der angewandten Rechnungslegungsmethoden, der Vertretbarkeit der von den gesetzlichen Vertretern und dem Aufsichtsrat ermittelten geschätzten Werte in der Rechnungslegung sowie die Beurteilung der Gesamtdarstellung des Vergütungsberichts, einschließlich der dazugehörigen Angaben.

Wir sind der Auffassung, dass die von uns erlangten Prüfungsnachweise ausreichend und angemessen sind, um als Grundlage für unser Prüfungsurteil zu dienen.

Prüfungsurteil

Nach unserer Beurteilung aufgrund der bei der Prüfung gewonnenen Erkenntnisse entspricht der Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr vom 1. Januar bis zum 31. Dezember 2024 einschließlich der dazugehörigen Angaben in allen wesentlichen Belangen den Rechnungslegungsbestimmungen des § 162 AktG.

Sonstiger Sachverhalt – Formelle Prüfung des Vergütungsberichts

Die in diesem Prüfungsvermerk beschriebene inhaltliche Prüfung des Vergütungsberichts umfasst die von § 162 Abs. 3 AktG geforderte formelle Prüfung des Vergütungsberichts, einschließlich der Erteilung eines Vermerks über diese Prüfung. Da wir ein uneingeschränktes Prüfungsurteil über die inhaltliche Prüfung des Vergütungsberichts abgeben, schließt dieses Prüfungsurteil ein, dass die Angaben nach § 162 Abs. 1 und 2 AktG in allen wesentlichen Belangen im Vergütungsbericht gemacht worden sind.

Begrenzung der Haftung

Wir erteilen diesen Vermerk auf Grundlage des mit der q.beyond AG geschlossenen Auftrags. Die Prüfung wurde für Zwecke der Gesellschaft durchgeführt und der Vermerk ist nur zur Information der Gesellschaft über das Ergebnis der Prüfung bestimmt und nicht für andere als bestimmungsgemäße Zwecke zu verwenden. Dieser Vermerk ist nicht dazu bestimmt, dass Dritte hierauf gestützt (Vermögens-)Entscheidungen treffen.

Für diesen Auftrag gelten, auch im Verhältnis zu Dritten, die Allgemeinen Auftragsbedingungen für Wirtschaftsprüfer und Wirtschaftsprüfungsgesellschaften in der Fassung vom 1. Januar 2024 ([⊕ www.mazars.de/Home/Services/Audit-Assurance/Auftragsbedingungen](http://www.mazars.de/Home/Services/Audit-Assurance/Auftragsbedingungen)). Wir verweisen ergänzend auf die dort in Ziffer 9 enthaltenen Haftungsregelungen und auf den Haftungsausschluss gegenüber Dritten. Dritten gegenüber übernehmen wir keine Verantwortung, Haftung oder anderweitige Pflichten, es sei denn, dass wir mit dem Dritten eine anders lautende schriftliche Vereinbarung geschlossen hätten oder ein solcher Haftungsausschluss unwirksam wäre.

Wir weisen ausdrücklich darauf hin, dass wir keine Aktualisierung des Vermerks hinsichtlich nach seiner Erteilung eintretender Ereignisse oder Umstände vornehmen, sofern hierzu keine rechtliche Verpflichtung besteht. Wer auch immer das in vorstehendem Vermerk zusammengefasste Ergebnis unserer Tätigkeit zur Kenntnis nimmt, hat eigenverantwortlich zu entscheiden, ob und in welcher Form er dieses Ergebnis für seine Zwecke nützlich und tauglich erachtet und durch eigene Untersuchungshandlungen erweitert, verifiziert oder aktualisiert.

Köln, den 25. März 2025

Forvis Mazars GmbH & Co. KG
Wirtschaftsprüfungsgesellschaft
Steuerberatungsgesellschaft

Martin Schulz-Danso
Wirtschaftsprüfer

Barbara Arnold
Wirtschaftsprüferin

